

Weiterbildung in Zeiten knapper Kassen

ning ein, wenn die Einnahmen rückläufig sind und andere Vereine die besten Ligaplätze belegen. ■



Autorin dieses Artikels ist **Bettina Tausendfreund, Diplom-Psychologin, seit mehreren Jahren als Personalentwicklerin tätig.** (Foto:)

Weiterbildung trotz anhaltender Sparzwänge? Geht das und wenn ja wie? Diese und ähnliche Fragen stellen sich zur Zeit viele Unternehmen. Die Kassen sind leer und häufig werden als erstes die Budgets für Weiterbildung gekürzt. Die Mitarbeiter nehmen es hin, schließlich ist es wichtiger den eigenen Arbeitsplatz zu sichern; die Vorgesetzten versuchen, die Notwendigkeit des Sparens mit Sinnhaftigkeit zu begründen. Doch es gibt hinreichend Gründe diese weit verbreitete Spar-samkeit kritisch zu hinterfragen.

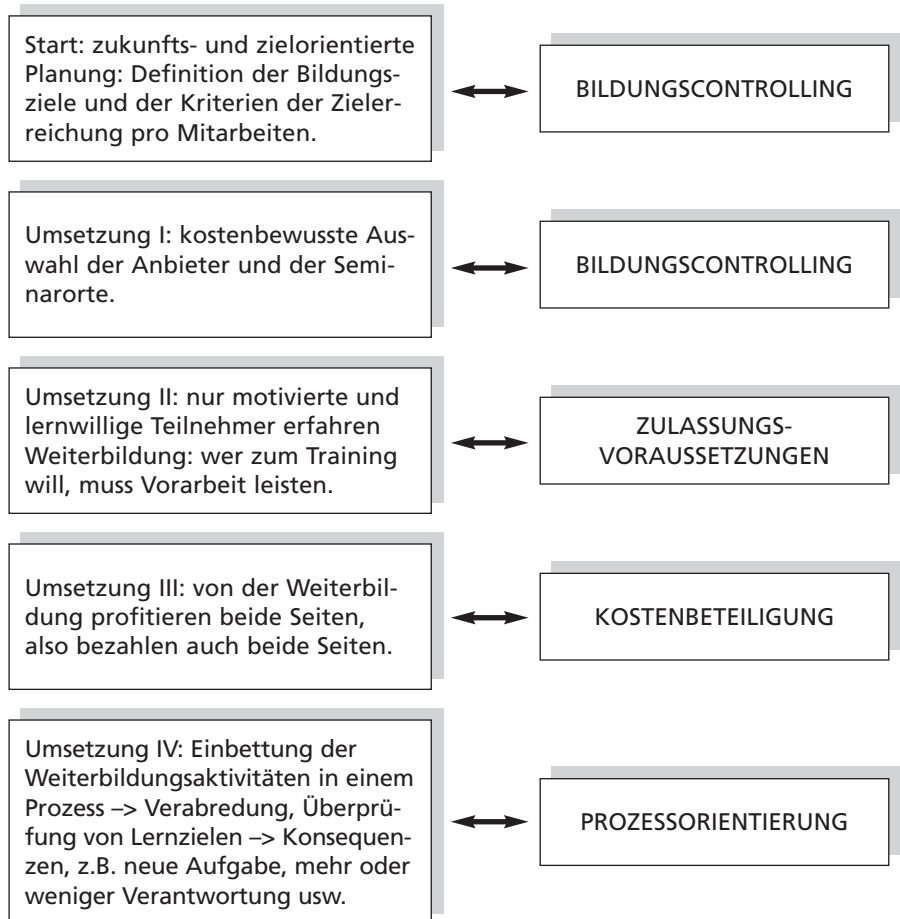
Unternehmen, die im Bereich Weiterbildung massiv sparen, verlieren - über kurz oder lang - ihre Potenzialträger. Die sogenannten High Potentials verfolgen nachhaltig ihre klaren Karriereziele; sie tun dies unabhängig vom Arbeitgeber und vielfach wenig identifiziert mit diesem. Erfahren sie attraktive Weiterbildung, dann wächst ihre Verbundenheit zum Unternehmen.

Unternehmen, die ihre Mitarbeiter weder fordern noch fördern, sind langfristig den Anforderungen des

Marktes nicht gewachsen.

Bildung, fundiert und qualitativ hochwertig „serviert“, regt an. Der willkommene und notwendige Input an Wissen motiviert (fast) jeden Mitarbeiter.

Diese Argumente überzeugen auch Geschäftsführer, Personalleiter und Weiterbildungsbeauftragte. Unisono reagieren sie jedoch mit dem Hinweis,



„das stimmt ja alles. Aber wo die Gelder knapp sind, kann der Luxus der Weiterbildung nicht finanziert werden“. Welche Lösungsansätze sind also gefragt?

So wird gut geplante Weiterbildung zur Investition. Schließlich stellt kein Fußballtrainer das Mannschaftstrai-